



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานคุ้มครองจริยธรรม กปส. โทร. ๐-๒๖๑๘-๒๓๒๓ ต่อ ๑๓๐๙

ที่ นร.๐๒๒๔/ว๕๕๗ วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง การจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของกรมประชาสัมพันธ์ ประจำปี ๒๕๕๗

เรียน ผอ.สปช.๑ - ๘ , ผอ.สำนัก/กอง และหัวหน้าหน่วยงาน

ตาม คำสั่ง กปส. ที่ ๕๓๓/๒๕๕๗ ลงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำมาตรฐานความโปร่งใสของ กปส. โดยมี อจก. เป็นประธานคณะทำงาน ทำหน้าที่ดำเนินการศึกษาจัดทำ และประสานหน่วยงานภายในที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้จัดประชุม เมื่อวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๕๗ เพื่อพิจารณาแนวทางการดำเนินการ ให้เป็นไปตามตัวชี้วัด ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด เป็นที่เรียบร้อยแล้ว นั้น

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใส เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงมอบให้สำนัก/กอง และหน่วยงาน ถือปฏิบัติตามประกาศ กปส. ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๖ เรื่อง นโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ และดำเนินการตามตัวชี้วัดการจัดทำมาตรฐานความโปร่งใส ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่ ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ , ๒.๒ และ ๔.๑ และ โดยรายงานผลมายัง กคจ.กปส. ภายในวันที่ ๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๗ ตามแบบฟอร์มและคู่มือที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และดำเนินการต่อไป


(นายประวิน พัฒนะพงษ์)
ร.อปส.



ประกาศกรมประชาสัมพันธ์

เรื่อง นโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ มาตรา ๗๘ (๓) พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ รวมทั้งให้สอดคล้องกับแผนการบริหารราชการแผ่นดิน (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๘) นโยบายที่ ๘ นโยบายการบริหารจัดการที่ดี ที่กำหนดให้เสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐและพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ พร้อมทั้งป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างจริงจัง เพื่อให้ภาคราชการ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจแก่ประชาชน

กรมประชาสัมพันธ์ จึงได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสตรวจสอบได้ขึ้น เพื่อเป็นมาตรฐานและเป็นแนวทางปฏิบัติของกรมประชาสัมพันธ์ รวมทั้งเป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและบุคลากรทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กับกฎ ข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึง

นโยบายเกี่ยวกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของกรมประชาสัมพันธ์ มีดังนี้

๑. นโยบายด้านการปฏิบัติงาน

แนวปฏิบัติ : ๑.๑ ผู้บริหารทุกระดับมีหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุนเรื่องความโปร่งใสในทุกกระบวนการงาน

๑.๒ ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ต้องยึดถือจรรยาข้าราชการกรมประชาสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๒ อันได้แก่

- ความซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
- การมีจิตบริการ (Service Mind) และยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง
- การยึดมั่นระบบคุณธรรม
- การทำงานอย่างมีอาชีพและทำงานเป็นทีมโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
- การมีความเป็นธรรมและเสมอภาค

๒. นโยบายด้านการให้บริการที่โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ

แนวปฏิบัติ : ๒.๑ มีมาตรฐานการให้บริการประชาชนหรือส่วนราชการ

๒.๒ ประกาศมาตรฐานการให้บริการผ่านช่องทางต่างๆ

๒.๓ สำนวความพึงพอใจและรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการให้บริการ

๒.๔ นำผลการสำรวมาประเมินผลลัฟเพื่อปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงการให้บริการ

๒.๕ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการให้บริการเพื่อลดดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่

๓. นโยบายด้านการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

แนวปฏิบัติ : ๓.๑ มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐

๓.๒ มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารเพื่อให้ประชาชนได้สืบค้นข้อมูลและเข้าตรวจสอบได้

๔. นโยบายด้านการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

แนวปฏิบัติ : ๔.๑ มีหน่วยงานและช่องทางรับเรื่องร้องเรียน

๔.๒ มีขั้นตอนและระยะเวลาดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

๔.๓ ดำเนินการด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และเป็นธรรม

๔.๔ แจ้งผลการดำเนินการให้ผู้ร้องเรียนหรือผู้เกี่ยวข้องทราบ

๕. นโยบายด้านการตรวจสอบและควบคุมภายใน

แนวปฏิบัติ : ๕.๑ กำหนดให้มีกลไกการตรวจสอบและควบคุมภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงินและบัญชี

๕.๒ เผยแพร่ผลการปฏิบัติงานต่อสาธารณะ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

e 7.

(นางสาวอัมพวัน เจริญกุล)

รองอธิบดี รักษาการแทน

อธิบดีกรมประชาสัมพันธ์

แบบรายงานผลการจัดสร้างมาตรฐานความโปร่งใสของกรมประชาสัมพันธ์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗ (ระดับ สำนัก/กอง)

หน่วยงาน

มิติที่ ๑. ด้านนโยบาย/ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

ประเด็นหลัก/ตัวชี้วัด	ประเด็นย่อย	กิจกรรมที่ดำเนินการ	หลักฐานที่ใช้อ้างอิง
๑.๒ บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร	๑. ด้านส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ตัวอย่างเช่น เข้าวร่วมและจัดข้าราชการและเจ้าหน้าที่ เทิดพระเกียรติ ๕ ธันวาคมหาราช		
	๒. ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบ ตัวอย่างเช่น จัดทำมาตรการป้องกันและปราบปราม		
	๓. ด้านการรักษาวินัย ตัวอย่างเช่น จัดประชุมหน่วยงานเรื่องจรรยาบรรณการ		
	๔. ด้านการทำตัวเป็นต้นแบบ ตัวอย่างเช่น เป็นผู้นำต้นแบบ หรือกิจกรรมส่งเสริมบุคคล ต้นแบบด้านจริยธรรม		
	๕. กำหนดกติกาหรือมาตรฐานการทำงานของข้าราชการ เพื่อลดช่องทางการแสวงหาผลประโยชน์ ตัวอย่างเช่น กำหนดมาตรฐานการทำงาน ของสำนัก/กอง		

หมายเหตุ ๑. ตัวอย่างการแสดงบทบาทมีส่วนร่วมของผู้บริหาร เช่น การเป็นประธาน เป็นที่ปรึกษา เป็นคณะทำงาน เป็นวิทยากรให้ความรู้ มีการสั่งการและติดตามผล
ดำเนินการ การสนับสนุนงบประมาณ การมีมาตรการจูงใจ การเข้าร่วมในกิจกรรม การเปิดรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน
๒. กิจกรรมที่ดำเนินการ หมายถึง กิจกรรมที่ดำเนินการไปแล้วภายในปีงบประมาณ ๒๕๕๗ หรือกิจกรรมที่เริ่มใหม่ก็ได้

มิติที่ ๒ ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กรและการมีส่วนร่วม

ประเด็นหลัก/ตัวชี้วัด	ประเด็นย่อย	กิจกรรมที่ดำเนินการ	หลักฐานที่ใช้อ้างอิง
๒.๒ การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ	๑. ให้ สำนักร/กอง จัดทำมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการประชาชน		
	๒. จัดทำประกาศมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการประชาชน ติดไว้ที่สถานที่ให้บริการ		
	๓. จัดทำประกาศมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการประชาชน ติดไว้ที่ สำนักร/กอง ภายในกรมประชาสัมพันธ์		
	๔. จัดทำประกาศมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการประชาชนทางเว็บไซต์		
	๕. จัดทำประกาศมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการประชาชนเพิ่มอีก ๑ ช่องทาง		

หมายเหตุ ประชาชนในพื้นรวมถึงข้าราชการ เจ้าหน้าที่ภายในกรมและส่วนราชการที่มารับบริการ

มิติที่ ๔ ด้านการมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน

ประเด็นหลัก/ตัวชี้วัด	ประเด็นย่อย	กิจกรรมที่ดำเนินการ	หลักฐานที่ใช้อ้างอิง
๔.๑ การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน	๑. มีการมอบหมายให้ฝ่ายบริหารทั่วไปทุก สำนัก/กอง ส่วนกลางและศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ของ สปข. ๑ - ๘ จัดตั้งเป็นศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ (Help Desk) ภายในหน่วยงาน		
	๒. ให้ผู้รับผิดชอบรับเรื่องร้องเรียนทุกเรื่อง		
	๓. ให้ สำนัก/กอง รับเรื่องร้องเรียนทุกเรื่องและมีการส่งต่อให้ผู้รับผิดชอบ		
	๔. มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในกรมฯ ทราบว่ามีหน่วยงานผู้รับผิดชอบรับเรื่องร้องเรียน		
	๕. เผยแพร่ให้บุคคลภายนอกทราบว่า มีหน่วยงานและผู้รับผิดชอบรับเรื่องร้องเรียน		

หมายเหตุ

- ระบบการรับเรื่องร้องเรียนสร้างขึ้นเพื่อป้องกันและตอบสนองต่อความเสี่ยงด้านการทุจริตและความไม่เป็นธรรม
- เรื่องร้องเรียน หมายถึง เรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ที่หน่วยงานได้รับผ่านช่องทาง การร้องเรียนต่าง ๆ รวมทั้งการ^๕ได้รับการประสานงานจากส่วนราชการอื่น มาเพื่อทราบหรือพิจารณาดำเนินการแก้ไขตามอำนาจหน้าที่

เครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการ

.....

ด้วยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๕๑ มาตรา ๗๘(๓) บัญญัติให้ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาจรรยาข้าราชการและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ประกอบกับประมวลจริยธรรมข้าราชการพลเรือน หมวด ๒ ข้อ ๔ บัญญัติให้ข้าราชการต้องมีจิตสำนึกที่ดี และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เสียสละ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ รวมทั้งนโยบายรัฐบาลที่แถลงต่อรัฐสภาเมื่อวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๑ มุ่งเน้นให้มีการเสริมสร้างมาตรฐานด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลให้แก่ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พร้อมทั้งพัฒนาความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของภาครัฐ รวมถึงการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบด้วย

ดังนั้น ก.พ.จึงได้พัฒนาเครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการขึ้น เพื่อให้ส่วนราชการและข้าราชการมีแนวทางประกอบการบริหารราชการและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ลดความเสี่ยง และสร้างภูมิคุ้มกันต่อปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างจริงจัง

เครื่องมือวัดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ของส่วนราชการ ประกอบด้วย ๒ ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ ๑ มาตรฐานความโปร่งใส ประกอบด้วย ๔ มิติหลัก ๑๓ ตัวชี้วัด ดังนี้

มิติที่ ๑ ด้านนโยบาย/ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่ม ของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส
ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

- ๑.๑ มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส
- ๑.๒ บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร
- ๑.๓ ความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

มิติที่ ๒ ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม
ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

- ๒.๑ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร
- ๒.๒ การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชนและประกาศให้ทราบ
- ๒.๓ การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี
- ๒.๔ การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ
- ๒.๕ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ

มิติที่ ๓ ด้านการใช้ดุลยพินิจ

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

- ๓.๑ การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
- ๓.๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล
- ๓.๓ การมีระบบบริหารความเสี่ยงด้านความโปร่งใส

มติที่ ๔ ด้านการมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย

๔.๑ การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

๔.๒ การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

ส่วนที่ ๒ เกณฑ์ในการให้คะแนนประเมินตัวชี้วัดมาตรฐานความโปร่งใส ดังนี้

มติที่ ๑ ด้านนโยบาย/ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่ม ของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

๑.๑ มีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับความโปร่งใส

๐ คะแนน	ไม่มีการกำหนดนโยบายด้านความโปร่งใส การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
๑ คะแนน	มีการกำหนดนโยบายด้านความโปร่งใส การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม
๒ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. มีการสื่อสารถึงความสำคัญของนโยบายด้านความโปร่งใส การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมไปยังเจ้าหน้าที่ทุกระดับ
๓ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. มีการจัดทำยุทธศาสตร์ หรือแผนการดำเนินการจัดสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในหน่วยงาน
๔ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. มีการดำเนินการตามยุทธศาสตร์หรือตามแผนการดำเนินการจัดสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในหน่วยงาน
๕ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. มีผลสำเร็จในการจัดสร้างความโปร่งใสในหน่วยงาน เช่น ได้รับรางวัล ได้รับการยกย่องชมเชย หรือสามารถระบุผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ หรือแผนอย่างเป็นรูปธรรม

หมายเหตุ

ตัวชี้วัด ๑.๑ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า

นโยบายด้านความโปร่งใสและตรวจสอบได้นี้ครอบคลุมถึงนโยบายข้ออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความโปร่งใสและตรวจสอบได้ และหากส่วนราชการมีการกำหนดนโยบายหลายนโยบายก็ควรนำทุกนโยบายมาแสดงร่วมกัน

มติที่ ๑ ด้านนโยบาย/ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่ม ของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

๑.๒ บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใสในองค์กร

๐ คะแนน	ผู้บริหารไม่แสดงบทบาทในการส่งเสริมเรื่องความโปร่งใส
๑ คะแนน	ผู้บริหารสูงสุด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างความโปร่งใสของหน่วยงาน
๒ คะแนน	ผู้บริหารสูงสุด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างความโปร่งใสไม่น้อยกว่า ๒ ด้าน
๓ คะแนน	ผู้บริหารสูงสุด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างความโปร่งใสไม่น้อยกว่า ๓ ด้าน
๔ คะแนน	ผู้บริหารสูงสุด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างความโปร่งใสไม่น้อยกว่า ๔ ด้าน
๕ คะแนน	ผู้บริหารสูงสุด หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายมีส่วนร่วมในกิจกรรมเสริมสร้างความโปร่งใสไม่น้อยกว่า ๕ ด้าน

- หมายเหตุ
๑. ตัวชี้วัด ๑.๒ เป็นตัวชี้วัดระดับสำนัก/กอง ซึ่งเป็นโครงสร้างตามกฎหมายของส่วนราชการทุกสำนัก/กอง
 ๒. ตัวอย่างการแสดงบทบาทมีส่วนร่วมของผู้บริหาร เช่น การเป็นประธานเป็นที่ปรึกษาเป็นคณะกรรมการ เป็นวิทยากรให้ความรู้ มีการสั่งการและติดตามผลการดำเนินงาน สนับสนุนด้านงบประมาณและทรัพยากรอย่างเพียงพอ การมีมาตรการจูงใจ การเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ การเปิดรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน ฯลฯ
 ๓. ตัวอย่างกิจกรรมด้านต่างๆ เช่น ด้านส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ด้านการป้องกันการทุจริต ประพฤติมิชอบ ด้านการรักษาจรรยา ด้านการทำตัวเป็นต้นแบบด้านการกำหนดคติกาหรือมาตรฐานการทำงานของข้าราชการเพื่อลดช่องทางการแสวงหาผลประโยชน์ ฯลฯ

มิติที่ ๑ ด้านนโยบาย/ผู้บริหาร และความพยายาม/ริเริ่ม ของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

๑.๓ ความพยายาม/ริเริ่มของหน่วยงานในการสร้างความโปร่งใส

๐ คะแนน	ไม่มีแนวทางหรือกิจกรรมใด ๆ เพื่อให้การทำงานในหน่วยงานเกิดความโปร่งใส
๑ คะแนน	ในแต่ละปีงบประมาณมีการคิดริเริ่ม แนวทางหรือกิจกรรมเพื่อให้การทำงานภายในหน่วยงานมีความโปร่งใส ๑ อย่าง
๒ คะแนน	ในแต่ละปีงบประมาณมีการคิดริเริ่ม แนวทางหรือกิจกรรมเพื่อให้การทำงานภายในหน่วยงานมีความโปร่งใส ๒ อย่าง
๓ คะแนน	ในแต่ละปีงบประมาณมีการคิดริเริ่ม แนวทางหรือกิจกรรมเพื่อให้การทำงานภายในหน่วยงานมีความโปร่งใส ๓ อย่าง
๔ คะแนน	ในแต่ละปีงบประมาณมีการคิดริเริ่ม แนวทางหรือกิจกรรมเพื่อให้การทำงานภายในหน่วยงานมีความโปร่งใส ๔ อย่าง
๕ คะแนน	ในแต่ละปีงบประมาณมีการคิดริเริ่ม แนวทางหรือกิจกรรมเพื่อให้การทำงานภายในหน่วยงานมีความโปร่งใสไม่น้อยกว่า ๕ อย่าง และต้องมีกิจกรรมใหม่ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อน อย่างน้อย ๒ กิจกรรม

หมายเหตุ

๑. ตัวชี้วัด ๑.๓ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า

๒. ตัวอย่างแนวทาง/กิจกรรมเพื่อให้การทำงานในหน่วยงานเกิดความโปร่งใส เช่น การตั้งบุคคลภายนอก (ระดับกรม) มาเป็นกรรมการ การจัดทำโปสเตอร์ หรือ แผ่นพับณรงค์ต่อต้านคอร์รัปชัน การให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างต่อสาธารณชน การจัดบรรยายพิเศษเรื่องความสำคัญของความโปร่งใส การกำหนดวิธีการ ช่องทางให้สาธารณชนได้ตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงาน การเผยแพร่กระบวนการงานหรือขั้นตอนระยะเวลาการทำงานให้ผู้ใช้บริการได้ทราบ ฯลฯ

มิติที่ ๒ ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม

๒.๑ การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

๐ คะแนน	ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร
๑ คะแนน	จัดสถานที่/ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำหรับให้บริการข้อมูลข่าวสารตามมาตรา ๙ แห่ง พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าตรวจสอบ ข้อมูลข่าวสารได้โดยสะดวก มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบประจำศูนย์ข้อมูลข่าวสารหรือ ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการข้อมูลข่าวสารเป็นการเฉพาะ มีป้ายบอกถึงที่ตั้งของ สถานที่หรือศูนย์ข้อมูลข่าวสารที่หน่วยงานจัดไว้สำหรับการให้บริการข้อมูลข่าวสาร ที่เข้าใจได้ง่ายและมองเห็นได้ชัดเจน
๒ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. มีข้อมูลข่าวสารตามมาตรา ๙ ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน (ตามบริบทหน้าที่ของแต่ละ กรม)
๓ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. จัดทำดัชนีข้อมูลข่าวสารไว้ให้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสารอย่างชัดเจนและสามารถ สืบค้นได้สะดวก รวดเร็ว มีการมอบหมายให้ผู้บริหารระดับรองหัวหน้าส่วนราชการ รับผิดชอบในการปฏิบัติงานตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารฯเป็นการเฉพาะ และเผยแพร่ ข้อมูลเกี่ยวกับการประกวดราคา ประกาศสอบราคา จัดทำสรุปผลการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นรายเดือน และเผยแพร่บนเว็บไซต์
๔ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. จัดเก็บสถิติและสรุปผลการมาใช้บริการ ณ ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร รายงานให้ผู้บริหาร ของส่วนราชการทราบอย่างสม่ำเสมอ (รายเดือนหรือรายไตรมาส) และมีการปฏิบัติ ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ ในการให้บริการข้อมูล ข่าวสารแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว โดยมีเรื่องที่สามารถตอบสนอง หรือ ให้บริการข้อมูลข่าวสารได้ครบถ้วน ร้อยละ ๑๐๐
๕ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. เผยแพร่ข้อมูลโดยเฉพาะในประเด็นที่สาธารณะให้ความสนใจ ส่งผลกระทบต่อ ประชาชนโดยตรง และเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามภารกิจหลัก (Core function) โดยเฉพาะการดำเนิน โครงการขนาดใหญ่ที่มีมูลค่าสูง เช่น รายงานการศึกษาความ เป็นไปได้ของโครงการขนาดใหญ่ รายงานการประเมินคุณภาพสิ่งแวดล้อมของ โครงการขนาดใหญ่ สัญญาสัมปทาน สัญญากับบริษัทเอกชน ข้อมูลการดำรงตำแหน่ง และการได้รับผลประโยชน์อื่นของผู้บริหาร เป็นต้น

หมายเหตุ

ตัวชี้วัด ๒.๑ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า

มติที่ ๒ ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม

๒.๒ การมีมาตรฐานการให้บริการประชาชน และประกาศให้ทราบ

๐ คะแนน	ไม่มีการกำหนดมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการประชาชน
๑ คะแนน	มีการกำหนดมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการประชาชน
๒ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. ประกาศมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการประชาชนเฉพาะภายในสถานที่ให้บริการ
๓ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. ประกาศมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการประชาชนภายในกรมหรือเทียบเท่า
๔ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. ประกาศมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการประชาชนทางเว็บไซต์
๕ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. ประกาศมาตรฐานและขั้นตอนการให้บริการประชาชนทางช่องทางอื่นๆ เพิ่มอีกอย่างน้อย ๑ ช่องทาง

- หมายเหตุ ๑. ตัวชี้วัด ๒.๒ เป็นตัวชี้วัดระดับสำนัก/กอง ซึ่งเป็นโครงสร้างตามกฎหมายของส่วนราชการทุกสำนัก/กอง
๒. ประชาชนในที่นี้ รวมถึงข้าราชการเจ้าหน้าที่ภายในกรมและส่วนราชการที่มารับบริการ

มติที่ ๒ ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม

๒.๓ การมีระบบตรวจสอบภายในที่ดำเนินการตรวจสอบมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี

๐ คะแนน	ไม่มีระบบตรวจสอบภายในของสำนัก/กอง
๑ คะแนน	มีระบบตรวจสอบภายในสำนัก/กองเฉพาะเรื่องเงิน/บัญชี
๒ คะแนน	มีระบบตรวจสอบภายในสำนัก/กองมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี ๑ ระบบ
๓ คะแนน	มีระบบตรวจสอบภายในสำนัก/กองมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี ๒ ระบบ
๔ คะแนน	มีระบบตรวจสอบภายในสำนัก/กองมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี ๓ ระบบ
๕ คะแนน	มีระบบตรวจสอบภายในสำนัก/กองมากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี ๔ ระบบ

- หมายเหตุ ๑. ตัวชี้วัด ๒.๓ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า
๒. ระบบตรวจสอบที่มากกว่าเรื่องเงิน/บัญชี เช่น ระบบพัสดุ ระบบการจัดซื้อจัดจ้าง ระบบบริหารความเสี่ยง ฯลฯ

มิติที่ ๒ ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม

๒.๔ การเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ

๐ คะแนน	ไม่มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองต่อสาธารณะ
๑ คะแนน	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองเฉพาะภายในหน่วยตรวจสอบภายใน
๒ คะแนน	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองเฉพาะภายในหน่วยตรวจสอบภายใน และผู้บริหารระดับสำนัก/กองขึ้นไป
๓ คะแนน	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองเฉพาะภายในหน่วยตรวจสอบภายใน และผู้บริหารระดับสำนัก/กองขึ้นไป และต่อสาธารณะอย่างน้อย ๑ ช่องทาง
๔ คะแนน	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองเฉพาะภายในหน่วยตรวจสอบภายใน และผู้บริหารระดับสำนัก/กองขึ้นไป และต่อสาธารณะอย่างน้อย ๒ ช่องทาง
๕ คะแนน	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานและผลการประเมินตนเองเฉพาะภายในหน่วยตรวจสอบภายใน และผู้บริหารระดับสำนัก/กองขึ้นไป และต่อสาธารณะอย่างน้อย ๓ ช่องทาง

หมายเหตุ ตัวชี้วัด ๒.๔ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า

มิติที่ ๒ ด้านความเปิดเผย การมีระบบตรวจสอบภายในองค์กร และการมีส่วนร่วม

๒.๕ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ

๐ คะแนน	ไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ
๑ คะแนน	เผยแพร่งานตามภารกิจหลักของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบโดยช่องทางใดช่องทางหนึ่ง เช่น เว็บไซต์ หรือเอกสารรายงานประจำปี - <u>หน่วยงานนโยบายการบริหาร</u> ประเด็นการกำหนดนโยบายสาธารณะ - <u>หน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย</u> ประเด็นการควบคุม กำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบ ให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ การพิจารณาอนุมัติอนุญาตในแต่ละเรื่อง - <u>หน่วยงานสนับสนุนวิชาการ</u> ประเด็นเกี่ยวกับกิจกรรม/โครงการที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศตามภารกิจของหน่วยงาน - <u>หน่วยงานบริการ</u> ประเด็นภารกิจหลักการบริการของหน่วยงาน
๒ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. มีการเปิดรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder) ที่เกี่ยวข้องผ่านช่องทาง และกระบวนการต่างๆ ในภารกิจหลักไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐

๒.๕ การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติราชการ (ต่อ)

๓ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. มีนโยบายให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมโดยระบุประเด็นที่ต้องการสร้างการมีส่วนร่วม ซึ่งต้องเป็นประเด็นที่มีความสอดคล้องกับภารกิจหลัก
๔ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมตามภารกิจหลักของหน่วยงานตามนโยบายได้ร้อยละ ๕๐ โดยประชาชนดังกล่าวอาจมีคุณสมบัติ เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ประชาชนผู้ได้รับประโยชน์
๕ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. ให้ประชาชนตามเกณฑ์ที่ระบุไว้ในระดับ ๔ คะแนน เข้ามามีส่วนร่วมตามภารกิจหลักของหน่วยงานตามนโยบายได้ร้อยละ ๘๐ ของจำนวนภารกิจที่ดำเนินการขึ้นไป

- หมายเหตุ
๑. ตัวชี้วัด ๒.๕ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า
 ๒. การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง กระบวนการที่ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีโอกาสได้เข้าร่วมในการรับรู้ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ ร่วมแสดงทัศนะ ร่วมเสนอปัญหา/ประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้อง ร่วมคิดแนวทาง ร่วมแก้ไขปัญหาร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และร่วมกระบวนการพัฒนาในฐานะหุ้นส่วนการพัฒนา
 ๓. ช่องทาง/กระบวนการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น โทรศัพท์/ตู้รับข้อคิดเห็น/ตู้ปณ.รับเรื่องจากประชาชน/เว็บไซต์/เว็บบอร์ด /การจัดกิจกรรม/สัมมนา/เวที เพื่อรับฟังความคิดเห็น

มติที่ ๓ ด้านการใช้ดุลยพินิจ

๓.๑ การลดการใช้ดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน

๐ คะแนน	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโดยใช้ดุลยพินิจส่วนตัว ไม่มีคู่มือ ไม่มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานหรือไม่มีการใช้เทคโนโลยี
๑ คะแนน	มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่อยู่ในภารกิจหลักของหน่วยงาน
๒ คะแนน	๑. มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่อยู่ในภารกิจหลักของหน่วยงาน ๒. มีคู่มือหรือมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างน้อย ๒ กระบวนงาน
๓ คะแนน	๑. มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่อยู่ในภารกิจหลักของหน่วยงาน ๒. มีคู่มือหรือมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ๓ กระบวนงาน
๔ คะแนน	๑. มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่อยู่ในภารกิจหลักของหน่วยงาน ๒. มีคู่มือหรือมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ๔ กระบวนงาน
๕ คะแนน	๑. มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่อยู่ในภารกิจหลักของหน่วยงาน ๒. มีคู่มือหรือมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน ๕ กระบวนงานขึ้นไป

หมายเหตุ

๑. ตัวชี้วัด ๓.๑ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า
๒. การลดดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้อง การใช้เทคโนโลยีและข้อมูลทางวิชาการประกอบการตัดสินใจ การพิจารณาเป็นคณะบุคคล/กรรมการ การลดการใช้ดุลยพินิจนี้เป็นการลดความเสี่ยงต่อโอกาสที่จะเกิดการใช้อำนาจโดยมิชอบโดยตรง

มิติที่ ๓ ด้านการใช้ดุลยพินิจ

๓.๒ การใช้ดุลยพินิจในการบริหารงานบุคคล

๐ คะแนน	ไม่มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร
๑ คะแนน	มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร และประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ดังกล่าวให้บุคลากรได้ทราบ
๒ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. มีการประกาศเผยแพร่ข้อมูลผู้สมัครเพื่อเลื่อนตำแหน่งหรือพิจารณาความดีความชอบ
๓ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. มีระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่มีคุณภาพเพื่อใช้เป็นหลักฐานประกอบการพิจารณาความดีความชอบ หรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากร
๔ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. มีการรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรภายในประกอบการพิจารณาความดีความชอบหรือเลื่อนตำแหน่งบุคลากร
๕ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. มีการประกาศผลการพิจารณาความดีความชอบหรือเลื่อนตำแหน่ง พร้อมระบุเหตุผลอย่างชัดเจน

หมายเหตุ ตัวชี้วัด ๓.๒ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า

มิติที่ ๔ ด้านการมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน

๔.๑ การมีหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

๐ คะแนน	ไม่มีการกำหนดหน่วยงาน/มอบหมายผู้รับผิดชอบโดยตรงภายในสำนัก/กองในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
๑ คะแนน	มีการกำหนดหน่วยงาน/มอบหมายเจ้าหน้าที่ภายในสำนัก/กองให้รับผิดชอบรับเรื่องร้องเรียนเฉพาะเรื่อง
๒ คะแนน	มีการมอบหมายหน่วยงานภายในสำนัก/กองให้รับผิดชอบรับเรื่องร้องเรียนทุกเรื่อง
๓ คะแนน	มีการมอบหมายหน่วยงานภายในสำนัก/กองให้รับผิดชอบรับเรื่องร้องเรียนทุกเรื่องและมีการส่งต่อให้ผู้รับผิดชอบ
๔ คะแนน	๑. มีการมอบหมายหน่วยงานภายในสำนัก/กองให้รับผิดชอบรับเรื่องร้องเรียนทุกเรื่องและมีการส่งต่อให้ผู้รับผิดชอบและ ๒. มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในกรมทราบ (ว่าได้มีการมอบหมายหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ)
๕ คะแนน	๑. มีการมอบหมายหน่วยงานภายในสำนัก/กองให้รับผิดชอบรับเรื่องร้องเรียนทุกเรื่องและมีการส่งต่อให้ผู้รับผิดชอบและ ๒. มีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในและภายนอกกรมทราบ (ว่าได้มีการมอบหมายหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ)

- หมายเหตุ
๑. ตัวชี้วัด ๔.๑ เป็นตัวชี้วัดระดับสำนัก/กอง ซึ่งเป็นโครงสร้างตามกฎหมายของส่วนราชการทุกสำนัก/กอง
 ๒. เรื่องร้องเรียน หมายถึง เรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ที่หน่วยงานได้รับผ่านช่องทางการร้องเรียนต่าง ๆ รวมทั้งการได้รับการประสานงานจากส่วนราชการอื่นมาเพื่อทราบหรือพิจารณาดำเนินการแก้ไขตามอำนาจหน้าที่

มิติที่ ๔ ด้านการมีระบบ/กลไกจัดการรับเรื่องร้องเรียน

๔.๒ การมีระเบียบปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

๐ คะแนน	ไม่มีการกำหนดระเบียบในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
๑ คะแนน	มีการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อกำหนดระเบียบในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
๒ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๑ และ ๒. มีระเบียบการปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
๓ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๒ และ ๒. มีขั้นตอนการปฏิบัติในการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน
๔ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๓ และ ๒. เผยแพร่ระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติให้หน่วยงานภายในและภายนอกทราบ
๕ คะแนน	๑. ตามคะแนนระดับที่ ๔ และ ๒. มีการรายงานผลการดำเนินการต่อเรื่องร้องเรียน

หมายเหตุ ตัวชี้วัด ๔.๒ เป็นตัวชี้วัดระดับกรมหรือเทียบเท่า